



e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang

Oleh:

Muamar Kadafi *)
Abdul Kodir Djaelani)**
M. Khoirul ABS *)**

Abstract

This study aims to analyze the effect of job characteristics, organizational characteristics, individual characteristics on employee job satisfaction in the District Office of Dau Malang Regency. The population of this study was all employees of the District Office of Dau Malang Regency as many as 32 people while the sample in this study amounted to 32 consumers. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of this study show that the variables of work characteristics, organizational characteristics and individual characteristics have a significant influence simultaneously on the variable job satisfaction of Dau District Camat Office employees in Malang Regency. Partially the job characteristics and organizational characteristics have a significant influence on employee job satisfaction variables in the Dau District Head Office of Malang Regency. While the individual characteristics. has a partially insignificant influence on the variable of job satisfaction of employees of Dau District Head Office of Malang Regency

Keywords: Job Characteristics, Organizational Characteristics, Individual Characteristics, Job Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan dambaan bagi setiap individu sebagai pegawai dalam sebuah organisasi yang sudah bekerja. Masing-masing individu atau pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain sesuai dengan nilai yang di anut oleh masing-masing pegawai tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang akan dirasakan, demikian pula sebaliknya semakin banyak aspek-aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Bagi suatu organisasi kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai yang cukup tinggi (*turnover*) bahkan sampai pada penurunan produktivitas kerja. Sehingga gejala ini sudah merupakan bagian dari keluhan pegawai.

Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik (Davis dan Newstrom JW : 1996).

Dalam memahami ketidakpuasan dan kepuasan kerja ada kriteria dan aspek pekerjaan, karena pada dasarnya kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu hal yang bersifat individual, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan individu yang lain, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitupun juga sebaliknya. Menurut (Wexley, KN dan Yukl, Garry 1992) dari aspek pekerjaan disebutkan bahwa karakteristik pekerjaan sebagai faktor utama yang ditemukan secara konsisten dalam pembentukan kepuasan kerja. Selain aspek pekerjaan sebagai aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan, faktor karakteristik organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan yang ditujukan dengan kebijaksanaan dan kultur serta hubungan masing-masing individu dalam organisasi, selain itu juga faktor lain yang mempengaruhi kepuasan adalah karakteristik individu sebagai individu yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada suatu organisasi sebagaimana telah di paparkan di atas.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan itu dapat berupa kepuasan dan ketidakpuasan As'ad (1995:108) (dalam Tohardi, 2002:441). Menurut Robbins dan Judge (2008:107) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik. (Arief 2009) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, sehingga kepuasan kerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Menurut (George dan Jones (2002) kepuasan kerja sebagai perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang kondisi tempat kerja mereka saat ini. Rasa kepuasan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di suatu organisasi (Khahan, 2013). Salah satu penelitian yang sudah cukup banyak dilakukan, namun tetap penting bagi sebuah organisasi adalah penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu organisasi (Michael and Viswanath, 2010).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (pegawai) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya (Emin, 2007). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat (Arief, 2009). Menurut (Robbins (2012:21) individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan

nilai. Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari suatu organisasi. Peningkatan ini dapat dilakukan dengan pengembangan karir sehingga menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Emin, 2007).

Variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Winarno (2005). (Luthans (2006:118) menjelaskan karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat pegawai lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan menurut Stoner (dalam Arief, 2009).

Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang?
4. Apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui apakah karakteristik organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh signifikan secara simultan pada kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.

Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang berguna terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasinya.

2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis.
3. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi.
5. Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian serta membandingkan antara pengetahuan yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Martoyo (1992 : 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Tiffin (1958) dalam Moch. As'ad (1995: 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sedangkan menurut Blum (1956) dalam Moch. As'ad (1995: 104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Menurut Luthans (2006:244) dalam Wibowo (2008:100), menyebutkan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran gaji atau upah, dalam hal ini pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan harapan.
2. Pekerjaan itu sendiri, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan, kebebasan serta umpan balik.
3. Rekan kerja, interaksi sosial dengan rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
4. Promosi, dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.

5. Penyelia (supervisi), supervisi mempunyai peran penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut pendapat Porter dan Miles (1996:27) karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab serta macam-macam tugas yang di emban karyawan. Secara umum karakteristik pekerjaan itu sendiri membuat para karyawan menemukan kepuasan instrinsik yang selanjutnya akan lebih memotivasi karyawan daripada jika karakteristik tersebut tidak ada dalam pekerjaan.

Wall dan Martin dalam spector (1997:156) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan mengacu pada isi dan kondisi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Jadi karakteristik pekerjaan merupakan ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan.

Dasar pendekatan karakteristik pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama desain tugas. Model karakteristik pekerjaan mengidentifikasikan lima inti dimensi pekerjaan yang mempengaruhi keadaan psikologis yaitu variasi kecakapan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik. Variasi dari kecakapan merupakan berbagai tingkat pekerjaan yang menuntut macam-macam aktivitas yang berbeda, identitas tugas merupakan tingkat pekerjaan yang membutuhkan aktivitas tertentu dari awal sampai akhir, demi kesempurnaan hasil pekerjaan, signifikasi tugas merupakan tingkat sebuah pekerjaan dan pengaruhnya terhadap pekerjaan lain dalam organisasi, otonomi merupakan tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan kepada individu dalam mengatur waktu kerja dan menempatkan prosedur-prosedur untuk menyelesaikan tugas-tugas, umpan balik yaitu tingkat dimana individu memperoleh informasi secara langsung tentang hasil pekerjaan dan perilakunya (Bacherer 1998:24).

Hasil penelitian (Bacherer 1998) juga menunjukkan bahwa korelasi hasil kerja hasil pekerjaan dengan karakteristik pekerjaan dan keadaan psikologis mempunyai tingkat signifikasi yang tinggi. Pekerjaan dan hasil kerja mempunyai korelasi yang tinggi dengan tingkat keadaan psikologis daripada dimensi kerja.

Selain itu bagaimana seorang pegawai memberikan tanggapan terhadap materi pekerjaannya akan ditentukan oleh kebutuhan kerja di samping sifat pekerjaannya. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara dimensi inti dan motivasi kerja sangat kuat bagi pekerjaan yang menginginkan tanggung jawab akan makna pekerjaannya, pengendalian diri umpan balik pelaksanaan pekerjaan serta kesempatan untuk maju seperti yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham (dalam wexley and yukl, 1992:87) mengemukakan bahwa dimensi inti dari pekerjaan yang diperkirakan berkaitan dengan motivasi instrinsik dan kepuasan para pekerja. Pekerjaan yang tinggi dimensi intinya lebih banyak memberikan motivasi instrinsik dari pada pekerjaan-pekerjaan yang rendah dimensi intinya.

Pekerjaan yang menarik dan menantang mengandung kendali pribadi yang cukup besar memungkinkan orang untuk mendapatkan kesempatan dalam memenuhi kebutuhan dan aktualisasi diri. (Jawel & Siegal 1990:40).

Pengertian Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan (Panggabean, 2004:129). Menurut Gibson dikutip Sugito dan Nurjannah (2004:695), karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka karakteristik organisasi adalah faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja dalam organisasi secara komprehensif.

Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, manajer harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja. Oleh karena itu, memotivasi sumberdaya manusia yang terlingkup dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari pembagian kerja, hirarki kewenangan, program rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sistem dan prosedur pada penanganan situasi kerja, sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban dan hubungan antar pribadi yang bersifat *interpersonal*.

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut (Hasibuan, 2003:23). Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat/wadah yang statis. Perubahan-perubahan besar yang baru-baru ini terjadi dalam dunia organisasi menjadi pertanyaan besar tentang cara pikir konvensional. Budaya organisasi merupakan salah satu dari beberapa usaha untuk mempertanyakan mengenai organisasi. Ada banyak versi yang mencoba menerangkan munculnya budaya, yaitu resesi ekonomi, perubahan-perubahan dalam lingkungan politik, ideologi, dan teknologi merupakan sebagian alasan praktis yang sering kali disebutkan (Handoko, 2004:88).

Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2014:87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Sedangkan menurut (Arikunto (2010:173)” Populasi adalah keseluruhan objek penelitian” sesuai dengan definisi di atas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang sebanyak 32 orang. Teknik sampling yang mengambil seluruh unit populasi sebagai sampel disebut dengan teknik atau metode sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang yang berjumlah 32 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Martoyo (1992: 115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Indikator pada kepuasan kerja adalah:

- a. Kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah
- b. Kepuasan terhadap promosi
- c. Kepuasan terhadap supervisi
- d. Kepuasan terhadap teman sekerja

2. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Menurut Porter and Miles (1996:27) karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab serta macam-macam tugas yang di emban karyawan. Secara umum karakteristik pekerjaan itu sendiri membuat para karyawan menemukan kepuasan intrinsik yang selanjutnya akan lebih memotivasi karyawan daripada jika karakteristik tersebut tidak ada dalam pekerjaan. Indikator pada karakteristik pekerjaan adalah:

- a. Variasi keterampilan
 - b. Identitas tugas
 - c. Signifikasi tugas
 - d. Otonomi
 - e. Umpan balik
3. Karakteristik Organisasi (X2)
Menurut Panggabean (2004:129). Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Indikator pada karakteristik organisasi adalah:
- a. Perilaku pemimpin
 - b. Lingkungan kerja
4. Karakteristik Individu (X3)
Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Menurut Simamora (2003) Indikator pada karakteristik individu adalah:
- a. Keahlian
 - b. Kemampuan
 - c. Kebutuhan
 - d. Sikap

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Instrumen dikatakan valid apabila nilai hasil perhitungan $> r$ kritis pada tabel dan sebaliknya dengan $\alpha = 0,05$.
2. Uji Reabilitas
Metode yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Metode *Alpha Cronbach* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (1-4, 1-5) atau skor rentangan misalnya (0-20, 0-50).
3. Uji Regresi Linier Berganda
Regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Menurut Sugiyono (2012), koefisien regresi linier berganda dapat dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil Dan Pembahasan Uji Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r Tabel N=32; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
Y1.1	0,592	0,3	Valid
Y1.2	0,676	0,3	Valid
Y1.3	0,601	0,3	Valid
Y1.4	0,705	0,3	Valid
Y1.5	0,373	0,3	Valid
Y1.6	0,346	0,3	Valid
Y1.7	0,392	0,3	Valid
Y1.8	0,376	0,3	Valid
X1.1	0,400	0,3	Valid
X1.2	0,523	0,3	Valid
X1.3	0,502	0,3	Valid
X1.4	0,374	0,3	Valid
X1.5	0,370	0,3	Valid
X1.6	0,388	0,3	Valid
X1.7	0,352	0,3	Valid
X1.8	0,482	0,3	Valid
X1.9	0,317	0,3	Valid
X1.10	0,313	0,3	Valid
X2.1	0,762	0,3	Valid
X2.2	0,757	0,3	Valid
X2.3	0,696	0,3	Valid
X2.4	0,764	0,3	Valid
X3.1	0,505	0,3	Valid
X3.2	0,735	0,3	Valid
X3.3	0,561	0,3	Valid
X3.4	0,613	0,3	Valid
X3.5	0,685	0,3	Valid
X3.6	0,315	0,3	Valid
X3.7	0,400	0,3	Valid
X3.8	0,313	0,3	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Dari Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang adalah valid, karena terbukti bahwa nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik pada tingkat signifikan 5%.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Karakteristik pekerjaan	0,635	Reliabel
Karakteristik organisasi	0,878	Reliabel
Karakteristik individu	0,776	Reliabel
Kepuasan kerja	0,755	Reliabel

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien Cronbach's Alpha diatas 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25452537
Most Extreme Differences	Absolute	.210
	Positive	.108
	Negative	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan Asymp.sig sebesar 0,118 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi sehingga dapat dinyatakan model regresi tersebut telah layak digunakan.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.020	.553		.972
	Karakteristik Pekerjaan	.603	.164	.479	.001
	Karakteristik Organisasi	.195	.080	.311	.022
	Karakteristik Individu	.193	.100	.233	.064

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel tersebut dapat diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 0,020 + 0,603X_1 + 0,195X_2 + 0,193X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut

- Y = Bernilai positif artinya bahwa jika tidak ada variabel karakteristik pekerjaan (X₁), karakteristik organisasi (X₂), dan karakteristik individu (X₃) maka kepuasan kerja (Y) berarti positif.
- X₁ = Variabel karakteristik pekerjaan (X₁) menunjukkan besaran pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja adalah positif, sehingga ia berarti bahwa jika karakteristik pekerjaan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- X₂ = Variabel karakteristik organisasi (X₂) menunjukkan besaran pengaruh karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif, sehingga ia berarti bahwa jika karakteristik organisasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- X₃ = Variabel karakteristik individu (X₃) menunjukkan besaran pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja adalah positif, sehingga ia berarti bahwa jika karakteristik individu meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat tapi meskipun terdapat peningkatan hasilnya tidak signifikan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.020	.553		.972
	Karakteristik Pekerjaan	.603	.164	.479	.001
	Karakteristik Organisasi	.195	.080	.311	.022
	Karakteristik Individu	.193	.100	.233	.064

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data diolah tahun 2020

Dari hasil uji secara parsial tersebut maka dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai t-uji variabel karakteristik pekerjaan (X1) memiliki signifikan sebesar 0,001. Karena signifikan t lebih kecil dari 5 % ($0,001 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.
- Nilai t-uji variabel karakteristik organisasi (X2) memiliki signifikan sebesar 0,022. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,022 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.
- Nilai t-uji variabel karakteristik individu (X3) memiliki signifikan sebesar 0,064. Karena signifikan t lebih besar dari 5 % ($0,064 > 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	4,083	3	1,361	,000 ^a
	Residual	2,008	28	,072	
	Total	6,092	31		

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel di atas nilai signifikan sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Begitupun juga dengan uji parsial yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang sedangkan karakteristik individu mempunyai pengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Davis dan Newstrom JW (1996) yang menyatakan bahwa bagi suatu organisasi kepuasan kerja pegawai sangat penting artinya, karena salah satu gejala dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja yang berakibat pada pemogokan kerja, kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai yang cukup tinggi (*turnover*) bahkan sampai pada penurunan produktivitas kerja. Sehingga gejala ini sudah merupakan bagaian dari keluhan pegawai. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi dikelola dengan baik.

Sedangkan Winarno (2005) menyatakan bahwa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan yang merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, berbagai macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Karakteristik pekerjaan seperti memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilannya, kebebasan, dan umpan balik membuat pegawai lebih menyukai pekerjaannya dan tidak menimbulkan kebosanan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2008) hasil penelitian tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel yang paling dominan.

Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh akbar (2009) Hasil penelitian tersebut adalah karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Romel (2010) hasil dari penelitian tersebut adalah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan berimplikasi terhadap kinerja karyawan UNIKOM.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hartiwi (2012) hasil penelitian tersebut adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Muhammadiyah Se Kabupaten Pati

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widarni, Irawansyah, Utomo (2015) hasil penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahayanti, Sriathi (2017) hasil penelitian tersebut adalah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dau Kabupaten Malang. Karena nilai yang didapat pada hasil uji parsial sebesar 3,678 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,001.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara karakteristik organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Karena nilai yang didapat pada hasil uji parsial sebesar 2,433 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,022
3. Terdapat pengaruh tidak signifikan secara parsial antara karakteristik individu (X3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Karena nilai yang didapat pada hasil uji parsial sebesar 1,926 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,064
4. Secara bersama-sama bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Karena nilai yang didapat pada hasil uji simultan sebesar 18,977 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai

pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Maka ada beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang sehingga hasil penelitian hanya bisa digunakan pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang dan tidak bisa digunakan pada instansi atau organisasi lain.
2. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini hanya tiga variabel yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu, sehingga dalam penelitian ini tidak boleh menggunakan atau menambah variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Maka saran yang bisa disampaikan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pihak pimpinan instansi dalam mengeluarkan keputusan kenaikan gaji diharapkan lebih bijaksana agar bisa lebih diterima oleh semua pegawai. Dalam hal ini saran dan pendapat dari para pegawai perlu dijadikan sebagai masukan serta evaluasi untuk pihak pimpinan instansi agar nantinya kebijakan kenaikan gaji pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang yang dibuat dapat diterima oleh semua pegawai secara merata.
2. Pihak pimpinan instansi dalam menaikkan pangkat pegawai diharapkan agar lebih bijaksana agar semua pegawai yang ada di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang bisa merasakan keadilan antara satu sama lain dalam hal kenaikan pangkat. Saran ini disampaikan oleh beberapa pegawai yang ada di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang. Hal semacam ini tentu harus dihilangkan demi menjaga rasa keadilan di dalam instansi.
3. Ada beberapa pegawai yang belum menjalankan kebiasaan atau aturan seperti datang dan kembali kerja tepat waktu. Dalam hal ini diperlukan sanksi yang tegas untuk lebih meningkatkan kedisiplinan para pegawai yang ada di Kantor Camat Dau Kabupaten Malang.
4. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja hanya karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain.
5. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Dau Kabupaten Malang sehingga penelitian ini hanya bisa digunakan pada Kantor Dau Kabupaten Malang diharapkan pada peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan topik yang sama pada instansi atau perusahaan lain.

Daftar Pustaka

- Dimas prasetyo, 2008. *“pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Polysindo eka perkasa di kaliwungu, kendal”*
- Abdi akbar. 2009. *“pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja karyawan bank swasta di Propinsi Sulawesi Selatan”*. Analisis, September 2009, Vol. 6 No. 2.
- Romel, 2010. *“pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja karyawan di unikom”*
- Hartiwi, 2012. *“analisis pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja (studi pada smp muhammadiyah se kabupaten pati)”*
- Widarni, Irawansyah, Utomo, 2015. *“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas”* Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol 3, No. 1.
- Mahayanti, sriathi. 2017. *“pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan “E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4.*
- Abdul Rahman, Agus. 2013. *“Psikologi Sosial”: Integrasi Pengetahuan Wahyu dan. Pengetahuan Empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ardana, K. Mujiati, N.W. dan Sriathi, A. 2009. *“Perilaku Organisasi”*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bass, B. M., dan Riggio, R. E. 2005. *“Transformational Leadership”*. London: Routledge.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. *“Perilaku Dalam Organisasi”*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2006, *“Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS”*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam, 2009, *“Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS”*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson. et.al. 1985, *“Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses”*. Penerbit Jakarta: Erlangga.

- Handoko*, 2004. “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”,. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Hasan 2005 “Pokok – Pokok Materi Statistik 2 “.Cetakan ketiga. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan*, Malayu. S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jewell & Siegall*, M. 1990. “Psikologi industri/organisasi modern”. Arcan Jakarta.
- Kuswanto,2006 “Jurnal Ekonomi Bisnis”, Tahun 2006, Nomor 3
- Luthans, Fred. 2006. “Prilaku Organisasi edisi 10” Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson*. 2006. “Human Resource Management: Manajemen Sumber. Daya Manusia”. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang Siagian P,2006,Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Miftah *Thoha*. 2012. “Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya”. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moch. As’ad, 1995. “Psikologi Industri”. Jakarta: Liberty.
- Panggabean*, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Jakarta: Erlangga.
- Porter, Michael E. 1996. “Strategi Bersaing: Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing”, Erlangga, Jakarta.
- Priyono,achmad,agus,2015,Analisis data dengan SPSS,Di Indonesia,BPFE,Universitas Islam Malang.
- Siswanto* Sastrohadiwiryo. 2002. “Manajemen Tenaga Kerja Indonesia”. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, & Garniwa*, I. 2007. “Perilaku Organisasional”. Penerbit Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Strauss, G dan Sayles, L R. 1980. “Personnel: the human problems of management”. 4th ed., Prentice-Hal, Englewood Cliffs, New Jersey, p.316
- Sugiyono, 2012.”Metode penelitian bisnis”.Bandung alfabeta.
- Sugiyono, 2012.”Metode penelitian bisnis”.Cetakan ke enem belas, Bandung alfabeta.
- Sugiyono. 2005. “Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan”. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono*. 2010. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D”. Bandung Alfabeta.



Suharyadi dan Purwanto S.K. 2003. “Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis” Graha Ilmu Yogyakarta

Susilo Martoyo, 1992. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: BPFE.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2006. “Pengantar Statistika”. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. “Perilaku Organisasi”. Penerbit Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wexley, Kenneth. and Gary Yukl. 1992. “Perilaku Organisasi dan Psikologi. Personalia”. Jakarta: Rineka Cipta.

Muamar Kadafi *) Adalah Alumni FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma